

**A férfi és női munkavállalók egyenlő díjazása**

**Az Európai Parlament 2013. szeptember 12-i állásfoglalása a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról (2013/2678(RSP))**

*Az Európai Parlament,*

- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8., 157. és 225. cikkére,
  - tekintettel a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre<sup>1</sup>,
  - tekintettel a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló, az ENSZ Közgyűlése által 1979. december 18-án elfogadott 34/180. számú határozat 11. cikke (1) bekezdésének d) pontjára,
  - tekintettel „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia 2010–2015” című 2010. szeptember 21-i bizottsági közleményre (COM(2010)0491),
  - tekintettel a „A nők és a férfiak közötti egyenlőség iránti fokozott elkötelezettség – A nők chartája” című 2010. március 5-i bizottsági közleményre (COM(2010)0078),
  - tekintettel a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló, a Bizottsághoz intézett ajánlásokat tartalmazó 2012. május 24-i állásfoglalására<sup>2</sup>,
  - tekintettel a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló európai hozzáadott érték értékelésére<sup>3</sup>,
  - tekintettel „A nemek közötti különbség a nyugdíjakban az Unióban” című tanulmányra<sup>4</sup>,
  - tekintettel a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásáról szóló, a Bizottsághoz intézett kérdésre (O-000078/2013 – B7-0218/2013),
  - tekintettel eljárási szabályzata 115. cikkének (5) bekezdésére és 110. cikkének (2) bekezdésére,
- A. mivel a férfi és női munkavállalók egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének alkalmazásáról szóló, a Bizottsághoz intézett ajánlásokat tartalmazó

<sup>1</sup> HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

<sup>2</sup> Elfogadott szövegek: P7\_TA(2012)0225.

<sup>3</sup> EAVA 4/2013.

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf)

2012. május 24-i állásfoglalásában a Parlament kérte a Bizottságot, hogy legkésőbb 2013. február 15-ig vizsgálja felül a 2006/54/EK irányelvet, figyelembe véve a Parlament ajánlásait, ideértve a hatályos jogszabály felülvizsgálatát is;

- B. mivel a kollektív szerződések elvének és gyakorlatának elvetésére törekvő munkaerőpiaci politikák eredményeképpen a munkabérekre egyre gyakrabban folynak egyéni tárgyalások, ami információhiányhoz és az egyéni bérrendszer átláthatatlanságához vezet, ez pedig növeli a hasonló beosztásokban dolgozó alkalmazottak közötti fizetéskülönbségeket, és tovább szélesítheti a nemek közötti bérszakadékot;
- C. mivel a nemek közötti bérszakadék csökkentése terén rendkívül lassú az előrehaladás, néhány tagállamban pedig még növekedett is a szakadék; mivel a közel 40 éve hatályban lévő, jelentős terjedelmű joganyag, a megtett intézkedések és a felhasznált erőforrások ellenére (az Unió szintjén nézve 2006-ban 17,7 %, 2007-ben 17,6 %, 2008-ban 17,4 %, 2009-ben 16,9 %, és 2010-ben 16,4 % volt a különbség) a nemek közötti bérszakadék még mindig tartós probléma, és jelenleg Unió-szerte 16,2 %-os a mértéke; mivel az ugyanolyan és hasonló értékű munkáért járó egyforma díjazás elvének alkalmazása a nemek közötti egyenlőség megvalósítása szempontjából kulcsfontosságú; mivel a nemek közötti bérszakadék nőkre gyakorolt negatív hatása kihat nyugdíjas éveikre is, és a nők átlagosan 39 %-kal alacsonyabb nyugdíjat kapnak, mint a férfiak;
- D. mivel tudományos kutatások szerint a nemek közötti bérszakadék csökkentéséhez különböző tényezőket kell figyelembe venni és megfelelően kezelni, mint például az aktivitási és foglalkoztatási rátákban, a bérstruktúrákban, a munkaerő összetételében és a fizetésekben jelentkező különbségeket, illetve egyéb makrogazdasági és intézményi tényezőket;
- E. mivel a tapasztalat azt mutatja, hogy a bevált gyakorlatok vagy a nem kötelező jellegű intézkedések önmagukban ritkán szolgálnak ösztönzőként, és hogy az egymástól való tanulás nem hozza meg az elvárt eredményt;
- F. mivel az európai hozzáadott érték értékelésének következtetései szerint a nemek közötti bérszakadék egy százalékpontos csökkentése 0,1 %-kal emeli a gazdasági növekedést, a nemek közötti bérszakadék megszüntetése pedig döntő fontosságú a jelenlegi gazdasági hanyatlás időszakában;
- G. mivel a nemek közötti bérszakadék megszüntetése felé vezető lassú fejlődésnek jelentős demográfiai, társadalmi, jogi és gazdasági következményei vannak;
  - 1. sajnálatát fejezi ki a nemek közötti bérszakadék csökkentésének lassú folyamata miatt az Európai Unióban;
  - 2. hangsúlyozza, hogy a nemek közötti különbségeknek a nemek közötti bérszakadék megszüntetésével történő csökkentése nemcsak a nők, hanem a társadalom egésze számára hasznos lesz, és hogy a nemek közötti bérszakadék megszüntetését nem kiadásnak, hanem befektetésnek kell tekinteni;
  - 3. ismételten hangsúlyozza, hogy a 2006/54/EK irányelv jelenlegi formájában nem elég hatékony a nemek közötti bérszakadék problémájának kezelésére és a nemek közötti egyenlőség célkitűzésének a foglalkoztatás és a munkavégzés terén történő

megvalósítására;

4. kéri a Bizottságot, hogy támogassa a tagállamokat abban, hogy legalább évi öt százalékponttal csökkentsék a nemek közötti bérszakadékot annak érdekében, hogy 2020-ra megszűnjön a nemek közötti bérszakadék;
5. elismeri, hogy egy többszintű, sokoldalú megközelítéshez a Bizottságnak támogatnia kell, hogy a tagállamok ösztönözzék a bevált gyakorlatokat, és a nemek közötti bérszakadék kezelését szolgáló politikákat hajtsanak végre;
6. sürgeti a Bizottságot, hogy haladéktalanul vizsgálja felül a 2006/54/EK irányelvet, és a 2012. május 24-i parlamenti állásfoglaláshoz tartozó mellékletben megfogalmazott részletes ajánlások szellemében javasoljon módosításokat az irányelv 32. cikkének megfelelően és az EUMSZ 157. cikke alapján;
7. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak, a Bizottságnak, valamint a tagállamok kormányainak.